

## PARECER 125/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 275-FH/2018

### I – OBJETO

**1.1.1** A CITE recebeu em 07.02.2018, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Rececionista/Administrativa.

**1.1.2** Em 10/02/2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: "a trabalhadora, *Rececionista/Administrativa, a exercer funções na receção da empresa, na instituição que Va. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de um ano com o seguinte horário de trabalho: Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã); Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde). Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas): Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã); Das 14:30 horas às 16:30 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas. Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

- 1.1.2. Em 30.01.2018, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 30.01.2018, conforme sucintamente se transcreve: *“Exma. Sra. No seguimento da receção da sua solicitação para prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, vimos nos termos do n. 3 do artigo 57º do Código do Trabalho comunicar-lhe a nossa recusa do seu pedido, com os seguintes fundamentos: O horário de trabalho, a respetiva componente fixa e intervalo de descanso propostos implicam por si só uma violação inultrapassável á exigência mais básicas e imperiosas de funcionamento da empresa, sendo impossível substituir V. Exa. nos períodos em que se possa mostrar ausente a ser adotada tal flexibilidade. Na verdade V. Exa. foi especificamente contratada para desempenhar as funções de rececionista da oficina, o que implica que lhe esteja acometida a função de rececionar os clientes que de manhã entreguem as suas viaturas na oficina para assistência, providenciando para além da sua mera receção física, também a troca de informação e recolha de documentos que permitam a intervenção a efetuar. Como sabe o seu horário de trabalho encontra-se fixado entre as 09h00m e as 18h8m com uma hora de interrupção para almoço, por forma a permitir que as viaturas comecem a ser entregues nas instalações da empresa logo pela inicio da manha, ainda antes de os clientes estarem já em pleno horário laboral e depois poderem estar em condições de serem entregues a estes ao final do dia, pelas 18horas. Ora adotando-se o horário flexível que vem propor, e não existindo qualquer possibilidade de a substituir no seu posto de trabalho nas horas em que potencialmente estará ausente, teremos de a considerar como elemento indispensável, relembrando-a que foi contratada especificamente para estas funções há menos de um ano por não existir na atual estrutura de recursos humanos da empresa mais ninguém disponível para a execução das mesmas. Neste sentido e em conclusão informamos V. Exa. que se encontra recusada a sua proposta de alteração ao horário, dispondo V. Exa. do prazo de 05 dias para se pronunciar por escrito, sendo que findo tal prazo será enviado o presente processo para apreciação pela CITE.*

- 1.1.3 Tendo a trabalhadora, ..., recebido a intenção de recusa em 29/01/2018, apreciou a recusa nos seguintes termos: *"Em referência ao assunto mencionado em epígrafe, e na sequência das V. cartas, das quais tomei conhecimento a semana passada, venho por este meio, evitando uma correspondência mais formal, responder à V. recusa, por considerar haver contradições no argumento no qual basearam a mesma. Assim, é minha convicção que existe incompatibilidade entre as situações apresentadas nas duas cartas enviadas com registo simples sendo uma referente a advertência escrita sobre conduta inadequada por desrespeito a horários e a hierarquias e outra sobre a recusa de pedido de horário flexível, previsto conforma de proteção à parental idade (e no meu caso específico, monoparentalidade). Gostaria de ser esclarecida, por este meio, sobre como é possível recusarem o pedido de flexibilidade de horário se o mesmo foi requerido de forma a: Evitar sanções disciplinares devido a atrasos provocados por assistência inadiável à minha filha menor (outra situações foram apresentadas as devidas justificações, nomeadamente a ida ao funeral de familiar e o atraso devido ao corte de linha férrea por ocasião dos incêndios amplamente divulgados na comunicação social em 15 de Outubro). Ao ser solicitada a minha saída nos dias em que me apresentei ao serviço depois da hora, as minhas funções terem sido, forçosamente, exercidas pelo meu superior hierárquico (sendo que superior hierárquico pressupõe pessoa com categoria ou antiguidade superior com conhecimento e apetência para desempenharas mesmas funções). Em conclusão, o argumento usado na carta de recusa de "Pedido de Flexibilidade de Horário", de que não existe ninguém para me substituir, não é compatível com o dito, por oposição, na segunda carta, onde recusei a abandonar o estabelecimento em desobediência ao meu superior hierárquico que nesse dia (e em todos os dias que instruíram para abandonar local de trabalho por ter chegado atrasada) me substituiu nas minhas funções. Gostaria de frisar que a desobediência do qual fui advertida por escritos e baseou precisamente na tentativa, na minha inexperiência, de evitar ser advertida de abandonar o local de trabalho na sequência da ordem de um colega, pois pensava eu que o Gerente seria o único que o poderia fazer."*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.3. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *"políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres"* (Considerando 8.), de *"tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres"* (Considerando 12), e de garantir que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que

favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a

implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

- 2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente requereu o seguinte horário flexível: *"solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de um ano com o seguinte horário de trabalho: Das 09:00 horas às 13:00 horas (manhã); Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde). Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas): Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã); Das 14:30 horas às 16:30 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas".*
- 2.10. A entidade empregadora recusou com base no seguinte: *" Como sabe o seu horário de trabalho encontra-se fixado entre as 09h00m e as 18h8m com uma hora de interrupção para almoço, por forma a permitir que as viaturas comecem a ser entregues nas instalações da empresa logo pela início da manhã, ainda antes de os clientes estarem já em pleno horário laboral e depois poderem estar em condições de serem entregues a estes ao final do dia, pelas 18horas. Ora adotando-se o horário flexível que vem propor, e não existindo qualquer possibilidade de a substituir no seu posto de trabalho nas horas em que potencialmente estará ausente, teremos de a considerar como elemento indispensável, lembrando-a que foi contratada especificamente para estas funções há menos de um ano por não existir na atual estrutura de recursos humanos da empresa mais ninguém disponível para a execução das mesmas".*
- 2.11. Esclareça-se que é doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</sup>

**2.12.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a a elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.13.** Com efeito, a empresa não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, nem refere ou demonstra quais e quantos os meios humanos disponíveis, de modo a concretizar o impedimento à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora. Desta forma, as razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da empresa, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do serviço. Mais se refira que o horário que a trabalhadora tem vindo a praticar corresponde à amplitude diária requerida pela mesma. De facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos/as trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. Quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

**3.2.** Recomendar à ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE MARÇO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**